

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA Y DE MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES

INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene como finalidad primordial prevenir las conductas de acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral en **KAYA CONTAINERS-URUGUAY**, así como cualquier tipo de discriminación y violencia.

Se busca igualmente actuar con celeridad y diligencia a través de mecanismos claros de prevención y asesoramiento, para evitar la consolidación de conflictos y mitigar las consecuencias sobre los funcionarios afectados.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y POLÍTICA INSTITUCIONAL

KAYA CONTAINERS-URUGUAY manifiesta su más enérgico rechazo a las situaciones de acoso moral y/o sexual, inequidades y múltiples discriminaciones en todas sus formas y modalidades. Se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y pertinentes para garantizar a sus funcionarios un entorno laboral exento de cualquier forma de acoso o maltrato. Las conductas que constituyan acoso de cualquier índole no serán toleradas, serán consideradas faltas graves y sancionadas conforme a la legislación vigente.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito subjetivo de aplicación - El presente protocolo será aplicable a toda persona que desempeñe tareas y/o funciones en **KAYA CONTAINERS-URUGUAY**, independientemente de su jerarquía y modalidad de contratación y a proveedores y personal tercerizado que se encuentren en nuestras instalaciones.

Artículo 2º. Objetivos - Los objetivos del presente Protocolo son:

- i. Prevenir, sancionar y erradicar las situaciones de acoso moral y/o sexual que afecten a quienes desempeñen funciones en **KAYA CONTAINERS-URUGUAY**.
- ii. Implementar mecanismos efectivos para la protección de las víctimas de violencia en el ámbito laboral.
- iii. Promover un conjunto de acciones de capacitación y sensibilización destinadas a erradicar conductas de acoso sexual, moral, discriminación y/o de violencia, abarcando a la totalidad de los individuos que desempeñen funciones en **KAYA CONTAINERS-URUGUAY**, sin distinción de su rango jerárquico o contratación.

Artículo 3º. Principios - La aplicación de este Protocolo se realizará considerando los siguientes principios rectores:

- i. **Confidencialidad:** Los intervinientes en el procedimiento tienen el deber de guardar estricta reserva y abstenerse de transmitir o divulgar información sobre el contenido de las denuncias y la identidad de las personas involucradas. Se adoptarán medidas concretas para asegurar el estricto cumplimiento de este principio por parte de la empresa.
- ii. **Imparcialidad:** Los participantes en las diversas instancias de consulta o denuncia deberán actuar con objetividad, equidad y neutralidad.
- iii. **Buena fe y lealtad:** Todas las personas involucradas en el proceso deberán ajustar su conducta al principio de buena fe.
- iv. **Presunción de inocencia:** Conforme a este principio, el funcionario sometido a un procedimiento disciplinario tiene derecho al respeto de su honra y dignidad, presumiendo su inocencia mientras no se establezca su culpabilidad por resolución firme dictada con las garantías del debido proceso, sin perjuicio de la adopción de las medidas preventivas que correspondan aplicar.
- v. **Protección de la dignidad:** Se procederá con discreción, prudencia y respeto, protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, quienes en ningún caso recibirán un trato desfavorable.
- vi. **No revictimización:** Se evitará el relato reiterado de los hechos ante diferentes instancias para mitigar el sufrimiento e impedir nuevos sufrimientos.
- vii. **Diligencia y celeridad:** Las actuaciones se llevarán a cabo con diligencia y celeridad para ofrecer las mayores garantías durante todo el procedimiento.
- viii. **Debido proceso:** El procedimiento garantizará los derechos de las personas involucradas, asegurando la comunicación oportuna de los actos recaídos en el mismo y la posibilidad de articular las defensas correspondientes.
- ix. **Prohibición de represalias:** Quedan expresamente prohibidas las represalias contra trabajadores o personas afectadas, así como contra quienes hayan prestado declaración como testigos o participado en una investigación sobre acoso.

CAPÍTULO II. DEFINICIONES

Artículo 4º. Acoso laboral - Se considera acoso laboral a los hechos, actos u omisiones reiterados mediante los cuales se configura la violación de los derechos a la dignidad, integridad física, psíquica y moral, intimidad, imagen, entre otros, dirigidos a cualquier persona mediante el ejercicio de maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otra conducta de carácter degradante producida por parte de una o más personas, sin distinción de su rango jerárquico en la empresa.

Artículo 5º. Acoso moral laboral - Se entiende por acoso moral laboral toda conducta que atente contra la dignidad de una o más personas que desempeñen funciones en la empresa, realizada durante o en ocasión del desempeño laboral. Tales conductas deberán ser reiteradas en el tiempo y de carácter degradante, intimidatorio, hostil, amenazante o aptas para distorsionar el adecuado clima laboral.

Artículo 6º. Acoso sexual laboral - Se considera acoso sexual laboral a todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por personas de igual o distinto sexo, no consentido por la persona destinataria y cuyo rechazo le produzca o amenace producir un perjuicio en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Artículo 7º. Múltiples Discriminaciones - Se considera discriminación múltiple a la intersección de la discriminación en base al género con otros factores tales como, la ascendencia étnico-racial, la condición socioeconómica, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, el lugar de origen o la residencia.

Artículo 8º. Violencia laboral - Conductas mediante las cuales una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad o como consecuencia directa de la misma.

CAPÍTULO III. DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Artículo 9º. Lugar de presentación - Las denuncias de acoso moral y/o sexual laboral o de actos de discriminación serán presentadas ante el departamento de RRHH de **KAYA CONTAINERS-URUGUAY**.

Artículo 10º. Modo de presentación - Quien denuncia podrá hacerlo en

forma verbal, labrándose el acta respectiva, o por escrito dirigido a la casilla de correo comisiondiscriminaciones@kayacorp.net, debiendo estar en ambos casos suscripta por el denunciante. No se aceptarán denuncias anónimas. La denuncia deberá contener los datos de identificación de los involucrados y de las eventuales testigos si los hubiera, así como la descripción de la situación de acoso moral y/o sexual laboral o actos de discriminación y/o violencia que se denuncian.

Artículo 11°. Trámite de la denuncia - El trámite de la denuncia por acoso moral y/o sexual laboral o por actos de discriminación y/o violencia se ajustará a lo previsto en el proceso disciplinario interno de la empresa.

Artículo 12°. Medidas de prevención - Son medidas de prevención aquellas que se adoptan respecto de la persona denunciada por acoso o discriminación, las cuales deberán ser adoptadas contemplando la opinión de la persona que sufre la situación de acoso o discriminación y pueden consistir, entre otras, en modificaciones de turnos u horarios laborales, separación física de los puestos de trabajo y/o traslado de dependencia.

Artículo 13°. Medidas de protección - Son medidas de protección aquellas que se adoptan respecto de la persona que padece la situación de acoso o discriminación, con especial énfasis en la protección de la salud de la posible víctima, adoptándose las medidas pertinentes para garantizarla. La adopción de estas medidas nunca podrá ocasionar perjuicio para la persona que denuncia o que sufre el acoso o discriminación, así como tampoco para los testigos de dicha situación.

Artículo 14°. Plazos de respuesta - Una vez recibida la denuncia, la empresa dispondrá de un plazo de 3 días hábiles para realizar un análisis inicial.

Dentro de los 5 días hábiles la persona denunciada será notificada para que pueda ejercer su derecho de defensa en ese plazo.

La empresa contará con un plazo de 30 días corridos para analizar y concluir la investigación, la cual deberá ser finalizada y comunicada mediante un Informe Final de Investigación donde se determinen las conclusiones de la situación.

Artículo 15°. Sanciones y Medidas Correctivas - En caso de comprobarse la veracidad de la situación, La empresa aplicará las sanciones

proporcionales a la gravedad del hecho:

- Amonestación Verbal o escrita documentada en el legajo laboral
- Suspensión de tareas sin goce de sueldo (entre 1 y 14 días)
- Despido por Notoria Mala Conducta

CAPÍTULO IV. REGISTRO

Artículo 16°. Registro y Manual interno de actuación – El departamento de RRHH deberá llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas, con la finalidad de recopilar la información que permita monitorear el clima laboral en referencia a las temáticas objeto del presente.

CAPÍTULO V. MARCO NORMATIVO

Artículo 17°. Marco Normativo - KAYA CONTAINERS-URUGUAY debe garantizar los derechos fundamentales de los individuos, en especial aquellos que derivan de una relación laboral, entre los que se incluyen el derecho a desempeñarse en condiciones dignas y en un ambiente laboral saludable. Además de los instrumentos internacionales, la Constitución de la República reconoce a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica, la higiene física y moral, así como el respeto a la dignidad del trabajador (Artículos 7, 53 y 54 de la Constitución Nacional).

A nivel legal y reglamentario, se han dictado normas tendientes a la protección de la persona humana y de los derechos fundamentales que le son inherentes por su calidad de tal, entre ellas:

-Ley No 16.045, de 2 de junio de 1989, relativa a la actividad laboral que prohíbe toda clase de discriminación.

-Ley No 16.063, de 6 de octubre de 1989, por la cual Uruguay aprobó los Convenios internacionales de la OIT No 100 sobre igualdad de remuneración, NO 111 sobre no discriminación en materia de empleo y ocupación, y NO 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

-Ley 12.030, de 27 de noviembre de 1953, que aprueba el Convenio No 103 sobre protección de la maternidad.

-Ley No 19.849, de 23 de diciembre de 2019, que ratifica el Convenio No 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

-Ley No 18.561, de 11 de setiembre de 2009, que establece que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas, y su decreto reglamentario No 256/2017 de igual fecha.

-Ley 19.846, de 19 de diciembre de 2019, que aprueba las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

-Ley No 19.580, de 22 de diciembre de 2017, que legisla sobre la violencia hacia las mujeres basada en género.